

## **Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Sebagai Modal Pembangunan Ekonomi Sri Indrastuti**

### **Pendahuluan.**

Keberhasilan pembangunan nasional suatu bangsa ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu SDM yang memiliki fisik yang tangguh, mental yang kuat, dan kesehatan yang prima disamping penguasaannya terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Berbicara masalah Sumber Daya Manusia maka kita membicarakan salah satu faktor produksi yang selalu dapat diperbaharui untuk menghadapi tantangan bisnis yang semakin ketat dalam persaingan pembangunan yang menglobal. SDM memegang peranan yang sangat mutlak yang menjadi penentu kontinuitas dan perkembangan pembangunan nasional dimasa datang. Sehingga peran human investment sangat dibutuhkan dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin memperkecil jarak dengan perubahan teknologi dan ilmu pengetahuan yang demikian cepatnya, sehingga terlambat dalam menangkap peluang-peluang akan sulit untuk ikut sebagai penentu inovasi dan kreatifitas dan dalam hal ini merupakan tuntutan perkembangan dunia bisnis dalam menjamin keberhasilan pembangunan yang sangat ditentukan oleh kualitas SDM. Sesuai dengan pendapat beberapa ahli yang menyatakan kendala terbesar yang dihadapi pembangunan globalisasi sekarang adalah terbatasnya sumberdaya manusia yang berkualitas. dan ini merupakan sumber keunggulan kompetitif yang selalu harus diperbaharui sesuai dengan tuntutan pembangunan dalam era globalisasi yang semakin canggih.

### **Peran SDM dalam Pembangunan.**

Pertumbuhan ekonomi yang ditunjukkan dengan peningkatan PDB berbanding lurus dengan pertumbuhan jumlah penduduk usia kerja yang melonjak tinggi dibandingkan dengan kondisi yang terjadi di tahun 1970an. Survey BPS yang dilakukan pada Februari 2008 menunjukkan bahwa selama satu tahun terakhir jumlah penduduk usia kerja meningkat sebesar 3,2 juta orang yaitu dari 162,4 juta menjadi 165,6 juta

orang. Dari jumlah data 63,33 persen (114,48 juta ) adalah angkatan kerja sedangkan sisanya 36,67 persen merupakan pengangguran dengan berbagai jenis atau tipe.

Proporsi pengangguran terdidik setiap tahun meningkat mulai tahun 1994 sebesar 17 persen, tahun 2004 menjadi 26 persen dan peningkatan tertinggi pada tahun 2008 dimana dalam 4 tahun pengangguran terdidik menjadi 50,3 persen atau naik 24,3 persen.

Penyebab angka pengangguran terdidik adalah kurang selarasnya perencanaan pembangunan pendidikan dan perkembangan lapangan kerja sehingga para lulusan yang berasal dari jenjang pendidikan atas baik umum maupun kejuruan dan tinggi tersebut tidak dapat terserap ke dalam lapangan pekerjaan yang ada.

Ada beberapa faktor penentu daya saing suatu negara yaitu:

1. Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
2. Keadaan Prasarana Ekonomi
3. Kemampuan Kewirausahaan
4. Kestabilan Politik Dalam Jangka Panjang
5. Keadaan Ekonomi Makro

Presiden pertama Indonesia, Bung Karno pernah mengingat bahwa jika pemimpin bangsa tidak waspada maka bangsa Indonesia akan menjadi kuli dinegerinya sendiri. Ucapan ini bisa terjadi jika masyarakat Indonesia tidak mampu berpacu dalam menghadapi persaingan yang semakin mengglobal. Rendahnya mutu sumber daya manusia menjadi faktor keterpurukan daya saing Indonesia sehingga tertinggal dengan Negara-negara lain. Berbagai indikator menunjukkan ketertinggalan Indonesia dibandingkan dengan Negara-negara lain, antara lain Indikator Global Competitiveness Index, E-Readiness, Indeks Pengembangan IT-UNCTAD, dan Human Development Index yang dapat dilihat sebagai berikut:

### Peta Daya Saing Indonesia

Indikator	Tahun	Peringkat Indonesia
Global Competitiveness Report	2009	58 dari 137 negara
E- Readiness	2004	59 dari 64 negara
UNCTAD, indeks pengembangan IT dan Komunikasi	2003	Posisi 77 dari 171
Human Development Index	2008	Posisi 111 dari 182 negara tuun dua peringkat dari survey sebelumnya.

Sumber; Diolah dari berbagai Sumber

Salah satu contoh peran tenaga kerja di pasar persaingan kerja jika dilihat dari sektor jasa, posisi tawar Indonesia di pasar internasional juga membutuhkan perhatian, contoh ditengah tingginya angka permintaan akan jasa perawat secara internasional, daya saing perawat Indonesia masih kalah jika dibandingkan dengan Negara Pilipina dan India. Kondisi dalam negri Indonesia sampai dengan tahun 2005 terdapat 100 ribu perawat menganggur, ironisnya data WHO 2005 menunjukan bahwa dunia justru kekurangan 2 juta perawat baik di AS, Eropah, Australia dan Timur Tengah ( Damayanthie,2009) . timbul pertanyaan ada apa dengan Indonesia?

### Kualitas adalah Kekuatan SDM

Dalam menentukan kualitas sumber daya manusia, semua orang berfikir bagaimana caranya untuk mengoptimalkan potensi yang sekarang ini sudah dimiliki, misalnya proses produksi, dapat dilihat dari berbagai perspektif yakni input, proses dan output. Input merupakan kualitas SDM yang tersedia sangat menentukan kualitas human pada kegiatan proses. Dua perspektif ini yaitu input dan proses sangat menentukan keberhasilan output produksi ( performance ). Bagaimana tingkat pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja tertentu agar mampu melahirkan prakarsa, kreativitas, dan inovatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga potensi nyata dapat mempengaruhi produktifitas kerja secara keseluruhan. Dapat dikatakan potensi awal yang bersifat potensial menjadi unsur riil ketika dimanfaatkan dalam suatu proses produksi dengan dukungan faktor lain. Unsur riil inilah yang merupakan input berikutnya yang mampu

menciptakan suatu produktifitas kerja. Adapun Input- Proses- output memiliki unsur sebagai berikut :

**Pertama,** Unsur Input mencakup : a) Tingkat pendidikan dan pengetahuan ( kecerdasan Intelektual dan spiritual). b). Sikap atas pekerjaan, produktivitas sebagai sistem nilai, etos kerja, persepsi, motivasi dan sikap akan tantangan. c) tingkat keterampilan manajerial dan operasional, kemampuan berkomunikasi. d) Daya inisiatif, kreatifitas dan inovatif. e) Kepemimpinan manajerial, teknis mutu dan kelompok. f) Tingkat pengalaman kerja. g) Tingkat kedisiplinan. h) Tingkat Kejujuran. i) Tingkat kesehatan fisik dan mental kejiwaan.

**Kedua,** Unsur Proses mencakup : a) Kerjasama secara harmonis sesama rekan kerja dan atasan. b) Bekerjasama dalam sistem yg total. c) Perubahan, peningkatan atau pengurangan motivasi kerja. d) Kejadian konflik horizontal dan vertikal. e) Frekwensi daya prakarsa, kreativitas dan inovatif. f) Frekwensi dan ketepatan waktu kehadiran kerja. g) Tingkat keselamatan dan keamanan kerja individu. h) Tingkat kesehatan kerja. i) Tingkat kerusakan mutu produksi j) Tingkat efisiensi kerja. j) Tingkat komitmen kerja.

**Ketiga,** Unsur Output meliputi : a) Pencapaian standar produktivitas kerja. b) Pencapaian standar kinerja organisasi ( produksi, biaya dan keuntungan). c) Pencapaian omzet penjualan. d) Loyalitas tenaga kerja e) Kesejahteraan tenaga kerja.

Disamping hal diatas pengelola dituntut untuk memiliki keterampilan dan tanggung jawab kepemimpinan yang lebih besar dengan karakteristik sebagai berikut :

1). Memiliki visi masa depan dan kemampuan untuk merealisasinya. 2) Percaya diri yang besar bahwa dibalik kesulitan akan datang kemudahan asalkan tiap usaha dilakukan secara terencana dan terprogram dengan baik. 3) Mampu menumbuhkan peran saling percaya dan semangat kebersamaan. 4) Peduli dan tanggap terhadap tiap perubahan serta segera mampu menghasilkan gagasan baru untuk tampil beda ; 5) Mampu menjual gagasan dan mampu memperluas jaringan. Semua itu merupakan ciri mutu SDM seorang pemimpin.

Dalam mencapai keefektifan kelembagaan maka strategi yang diterapkan dalam pengendalian mutu antara lain yaitu ;

1) Manajer puncak secara personal terlibat langsung di dalam memimpin proses pengubahan, 2) Semua personal dari semua tingkatan dan fungsi dari struktur kelembagaan dilatih untuk mengelola mutu produk dan jasa, 3) Peningkatan kualitas dilaksanakan dengan kecepatan yang tinggi serta berkelanjutan. 4) Semua tenaga kerja diikuti sertakan dalam proses peningkatan kualitas atau dengan perkataan lain semua strategi peningkatan mutu produk dan jasa akan berhasil jika didukung oleh strategi peningkatan mutu SDM yang handal.

Factor-faktor inilah yang merupakan tantangan yang harus tak pernah berhenti untuk tetap terus melakukan upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi secara continue, menerapkannya dengan optimal dan konsisten. Memang cukup berat tantangan ini.

Ada beberapa upaya kunci dalam mengelola mutu khususnya dalam meningkatkan mutu SDM antara lain :

- (a) Membangun budaya atau falsafah mutu, dengan kata lain perilaku menunda-nunda pekerjaan, kesalahan dan kerusakan hasil dan ketidak harmonisan interaksi kerja tidak dapat ditolerir oleh tim kerja.
- (b) Menerapkan metoda terbaik dalam pendidikan dan pelatihan serta berupaya bekerja dengan efektif.
- (c) Mutu para pimpinan dikembangkan agar selalu siap membantu dalam peningkatan mutu hasil.
- (d) Motivasi dilakukan untuk bekerja selalu berorientasi pada mutu yang diikuti dengan penghargaan..
- (e) Menghilangkan unsur penghalang untuk mengembangkan gagasan-gagasan untuk peningkatan mutu.
- (f) Membangun suasana kebersamaan dan dengan manajemen dalam suasana kemitraan kerja.

Rendahnya daya saing Bangsa Indonesia dapat dilihat dari 3 indikator utama yaitu :

1. Faktor Ekonomi Makro, seperti ekspektasi resesi dan kondisi surplus atau deficit suatu Negara yang masih memperhatikan. Tingkat pertumbuhan Ekonomi relative masih lambat, tingkat penyerapan tenaga kerja masih

rendah, Investasi berjalan lambat dan kemiskinan diduga semakin tinggi (identik dengan kualitas SDM rendah).

2. Institusi Publik dan kebijakan yang diambil dalam melayani kebutuhan masyarakat masih jauh dari optimum. Masyarakat masih dihadapkan pada kesulitan memperoleh pelayanan maksimum.
3. Teknologi yang digunakan dalam proses produksi di pasar lokal dan global (Slameto,2009).

Beberapa tantangan peningkatan mutu SDM terkait pergeseran paradigma akibat era pasar bebas adalah sebagai berikut :

- Kesepakatan Indonesia dalam meratifikasi WTO tahun 1994 dalam globalisasi
- Ketertinggalan Indonesia dalam menyongsong SDM 2010- 2020 ( ASEAN /Global) yang berkualitas, saat ini berimbas pada rendahnya kualitas SDM disbanding dengan Negara-negara lain.
- Perubahan Struktur pasar kerja akibat Globalisasi.
- Pertumbuhan angkatan kerja yang tidak diimbangi dengan penciptaan lapangan kerja baru.
- Rendahnya penyerapan tenaga kerja yang berdampak kepada meningkatnya jumlah pengangguran.
- Tingginya pengangguran memberikan dampak negative terhadap dimensi sosial ekonomi masyarakat.
- Munculnya keluhan dari dunia kerja akan rendahnya kompetensi job entries
- Perlunya upaya dukungan system pendidikan dalam menyediakan SDM baik dari sisi sarana prasarana , tenaga pendidikan dan system pembelajaran yang mampu menciptakan kompetensi seperti yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Lahirnya pengangguran bukan saja disebabkan oleh banyaknya angkatan kerja yang semakin meningkat, melainkan juga ketidak sesuaian kompetensi yang dikuasai oleh angkatan kerja dengan kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja. Ada Link – Match antara pendidikan dan dunia kerja atau pasar kerja sehingga lulusan yang dihasilkan kurang dapat diterima pasar kerja oleh sebuah kompetisi global yang berpusat pada pasar.

Poin lain yang membutuhkan kewaspadaan yaitu tuntutan percepatan penciptaan masyarakat ASEAN dalam Asean Economic Community yang direncanakan tahun 2020 menjadi tahun 2015 untuk Indonesia Malaysia, Pilipina dan Thailand. Konsekwensinya akan terjadi aliran perdagangan dan jasa serta pekerja lintas batas . Para pencari kerja di ASEAN akan bersaing tidak lagi dengan sesama warga Negara tetapi dengan Negara lain di ASEAN dan lain-lain.

### **MUTU SDM Factor Penentu Peningkatan Pembangunan dan Daya Saing**

Kalangan Pemerintah, Dunia Usaha, Lembaga pendidikan dan msyarakat diharapkan berkomitmen meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan ini maka secara otomatis akan dapat meningkatkan kesejahteraan, pendapatan nasional dan daya saing bangsa

Menteri Tenaga kerja dan transmigrasi saat membuka gerakan nasional peningkatan produktivitas tahun 2009 mengatakan di era globalisasi ini timbul fenomena baru peningkatan intensitas persaingan antar Negara. Bagi Negara yang ingin unggul dalam persaingan global maka harus memiliki kemampuan menciptakan nilai tambah dengan mengusung efisiensi, efektifitas, kualitas dan inovasi (Suara Karya Nopember, 2009). Karena itu pemerintah menyelenggarakan Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas ini merupakan suatu gerakan dari seluruh komponen bangsa untuk meningkatkan produktivitas secara terencana, berkesinambungan, menyeluruh, terkoordinasi dan terpadu. Dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, perlu dilakukan penanaman budaya produktif yang berpandangan bawa hari ini harus lebih baik dibanding hari kemaren, serta hari esok harus lebih baik dari hari ini. Perinsip ini harus diterapkan di berbagai kegiatan sehari-hari. Selanjutnya perbaikan system manajemen dan birokrasi ( Good govermance) di pmerintahan, perusahaan dan di lingkungan masyarakat. .

Menurut praktisi ahli pengembangan SDM Jansen H Sinamo mengatakan : Terdapat 3 strategi yang harus dijalankan secara bersamaan untuk meningkatkan produktivitas, **Pertama**, Kondisi sosial-politik harus ditata secara positif sebagai lingkungan makro untuk mendorong pertumbuhan organisasi / lembaga ekonomi

masyarakat. Di era reformasi ini, kesempatan mendorong pertumbuhan lembaga lembaga ekonomi masyarakat lebih terbuka , bahkan untuk bersaing dengan Negara-negara lain. **Ke dua**, Etos kerja harus disosialisasikan dan dikaitkan secara tegas dengan upaya peningkatan ilmu dan pengetahuan masyarakat di segala bidang. Dalam hal ini masyarakat termotivasi untk terus belajar dan sekolah guna mengapai ilmu dan pengetahuan setinggi-tingginya. Etos kerja dan belajar difungsikan menjadi basis agar masyaraka bisa terus berkembang. **Ketiga**, Pengembangan etos kerja harus dilaksanakan dalam konteks pendidikan dan pelatihan manajemen, dalam arti luasnya untuk memperoleh keterampilan tinggi bagi masyarakat. Dengan demikian seluruh organisasi/lembaga ekonomi mulai dari skala kecil hingga besar bisa terus berkembang. Intinya sejak awal proses pengembangan mutu dan produktivitas SDM atau pekerja/pengusaha dilakukan dengan baik.

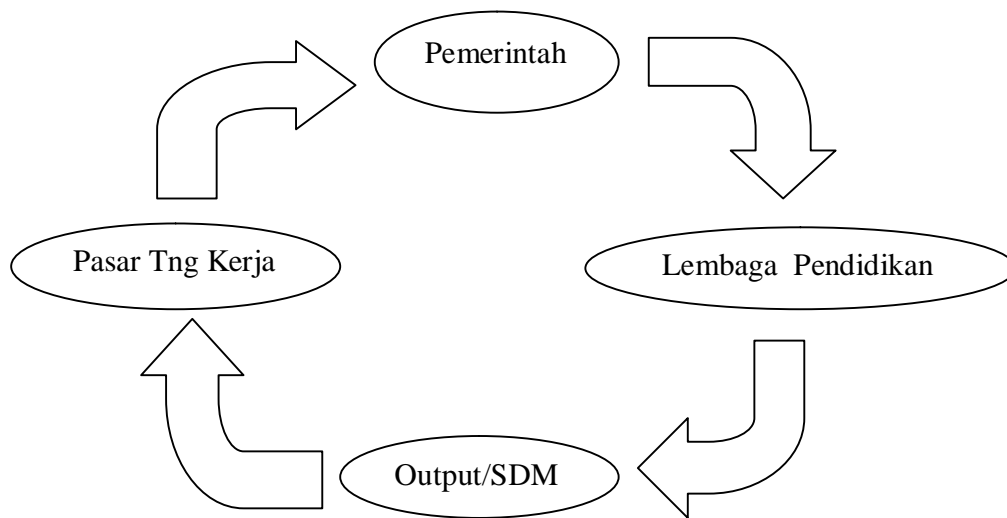
Budaya produktif merupakan totalitas kesadaran ,pikiran, perasaan, sikap dan keyakinan yang menjadi dasar proses produktif. Upaya peningkatan produktivitas dan kualitas SDM sendiri terkait program, dukungan, dan keteladanan serta komunitas yang mengacu pada suatu system manajemen.

Dari poin-point diatas maka dapat dikatakan bahwa ditengah persaingan ekonomi yang ketat saat ini segala permasalahan ekonomi akan mampu diatasi bila masyarakat mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas.pembangunan yang ingin dicapai harus berorientasi pada peningkatan mutu SDM.dan ini merupakan kebutuhan yang essensial bagi semua Negara berkembang. Jika suatu misi pembangunan tidak memprioritaskan pada peningkatan mutu SDM , berarti misi pembangunan tersebut tidak berpihak terhadap upaya meingkatkan kesejahteraan rakyat. Dan Agar dapat menjadi pelaku pembangunan tersebut yang dilakukan adalah terus berupaya mengembangkan mutu SDM yang dimiliki sehingga keterlibatan proses pembangunan dapat terus diimbangi dengan pengetahuan dan keahlian serta keterampilan yang baik.

Penyelenggara pendidikan yang dilakukan selama ini terkesan berjalan sendiri-sendiri, dimana antara pasar kerja, pemerintah dan lembaga pendidikan dan output yang dihasilkan berjalan mengitari dengan jalannya maing-masing Semua melaksanakan tugas dan kewajibannya , tanpa mempertimbangkan hak dari para output yang dikeluarkan, ini tergambar pada gambar 1.1 sebagai berikut;



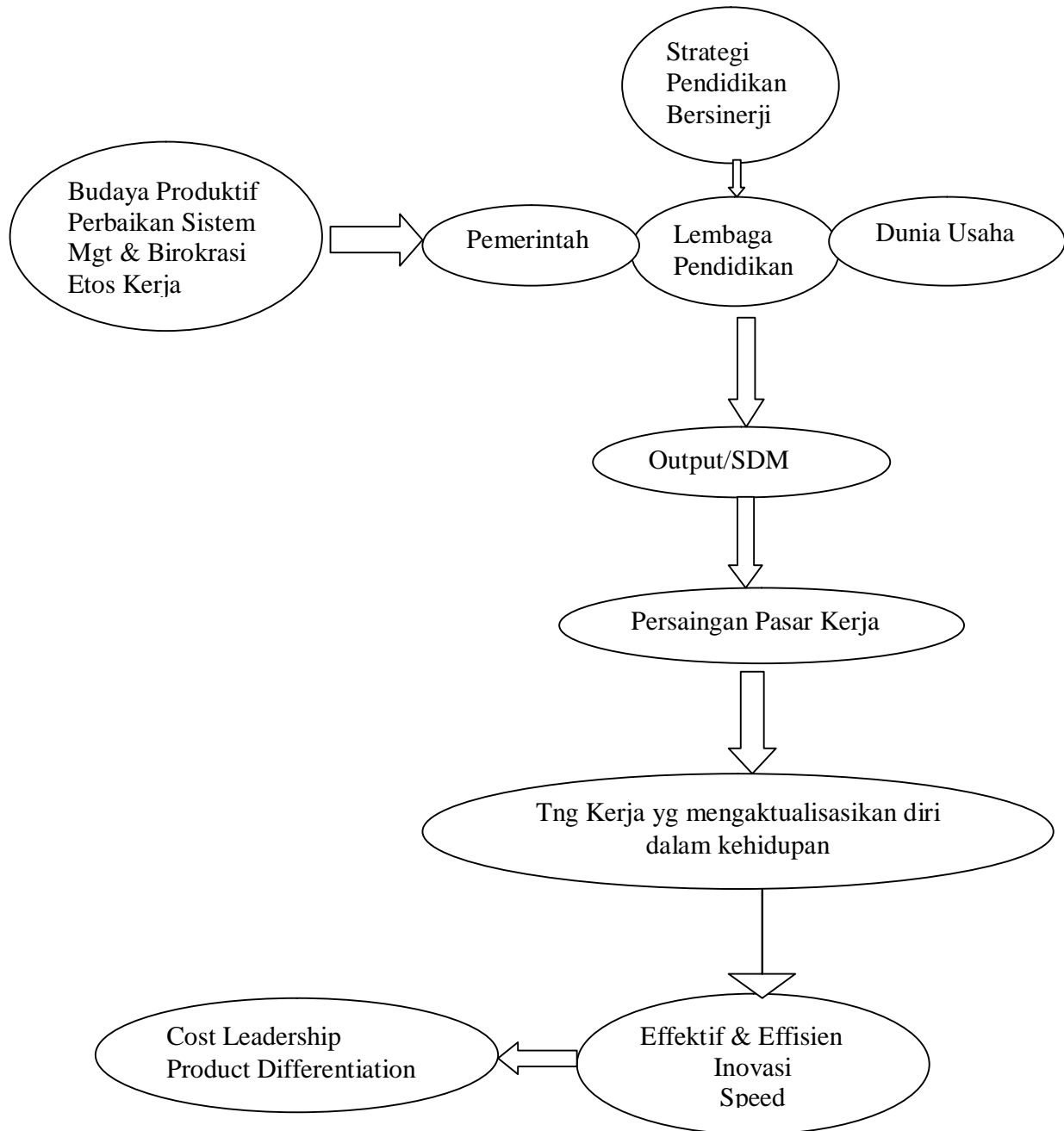
**Gambar 1. Siklus Pendidikan yang Biasa Digunakan ;**



Masalah SDM yang dihadapi dewasa ini cukup dapat menjawab berhasil atau tidaknya system tersebut. Maka sekarang sudah saatnya pengembangan system pendidikan diarahkan pada “ Pendidikan yang bersinerji”. Dalam pendidikan yang bersinerji dapat dipaparkan sebagai berikut: bahwa lembaga pendidikan sebagai penanggung jawab terlaksananya pendidikan yang baik. Menkomunikasikan kepada pemerintah sebagai lembaga Pembina dan badan usaha berkoordinasi dengan lembaga pendidikan dalam menyiapkan output yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Sehingga dengan komunikasi ini mahasiswa tidak dikorbankan Setelah tamat mereka dapat dengan mudah menerapkan ilmu yang diperoleh dalam dunia kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Pendidikan yang seperti ini yang disebut dengan pendidikan yang sejalan dengan kebutuhan pasar dan akhirnya tenaga kerja akan dapat lebih mengoptimalkan diri dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai efektifitas dan efisiensi dengan memunculkan inovasi lebih dahulu sehingga perusahaan dapat memberikan produk atau jasa yang bersaing melalui cost leadership dan produk differensiasi. Namun sebelumnya ke-3 pihak dominator ini tidak lupa untuk berbenah diri dalam

meningkatkan budaya kerja yang produktif, system manajemen daan birokrasi serta etos kerjanya. Siklusnya dapat dipaparkan pada gambar 2 sebagai berikut :

**Gambar 2 ; Siklus Pendidikan bersinerji**



Peran Pemerintah dalam mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhla mulia dalam rangka mecrdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan Undang-Undang. Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.. Semua poin diatas termaktub dalam UUD 1945 sehngga tidak ada alasan bagi pemerintah untuk melalaikan pendidikan rakyat yang dapat meningkatkan mutu SDM bangsa dengan amanat konstitusi tersebut. Oleh karena itu semua pihak ( termasuk badan usaha sebagai pasar kerja ) wajib mendukung upaya-upaya Pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu SDM Indonesia. Pemerintah harus mempunyai strategi yang andal dalam meningkatkan mutu SDM dan pendidikan harus mempunyai komitmen dalam menegakkan konstitusi yang telah ditetapkan.. Disamping itu lembaga pendidikan berupaya mencari terobosn-terobosan baru melalui pembenahan kurikulum yang mengikuti perkembangan ekonomi dan dunia bisnis saat ini. Dan ini semua tidak bisa lepas dari kualitas SDM yang dimiliki oleh lembaga pendidikan.tersebut. Peran badan Usaha tak kalah pentingnya dalam meberikan masukan dan arahan kepada lembaga pendidikan sehingga terbentuk link –match untuk menyongsong masa depan yang lebih baik melalui kerjasama lembaga pendidikan dengan badan usaha seperti memberikan kesempatan magang bagi mahasiswa dan sebagainya sehingga dapat mengenal lebih dulu dunia kerjanya.

## **Penutup**

Penomena yang dihadapi bangsa Indonesia dalam pembangunan ekonomi di era persaingan global sampai saat ini adalah masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdampak pada tingginya tingkat pengangguran yang identik dengan kemiskinan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya lulusan institusi pendidikan yang tidak dapat memasuki pasar kerja. Dan bagi lembaga pendidikan kondisi ini merupakan dilemma dalam menetapkan sasaran penyelenggaraan pendidikan. Pada satu sisi institusi pendidikan lebih mengutamakan kecakapan intelektual yang sifatnya lebih menekankan pada aspek kognitif tanpa memikirkan outputnya. Dilain pihak lapangan kerja

membutuhkan SDM yang siap kerja yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dunia kerja. Disinilah perlu dilaksanakan konsep keselarasan dan kesepadanan ( link and match) antara dunia pendidikan dan dunia kerja dengan pembenahan kurikulum pendidikan yang mengaju kepada standar kompetensi kerja. Untuk pencapaian hal tersebut maka dalam usaha meningkatkan kualitas SDM sebagai modal Pembangunan Ekonomi dibutuhkan sinergi 3 pihak dominan yaitu Lembaga Pendidikan, Pemerintah dan Badan Usaha melalui peran dan kebijakannya masing-masing untuk memberi masukan kepada lembaga pendidikan dalam menghasilkan SDM yang berkualitas yang nantinya dapat memenangkan peluang kerja sehingga SDM tersebut dapat menciptakan inovasi atau nilai tambah dan percepatan dalam perkembangan Pembangunan Ekonomi yang semakin menglobal tanpa batas Negara.

Dalam seluruh aktivitas lembaga pemerintahan dan dunia bisnis dalam meningkatkan pembangunan ekonomi membiasakan budaya produktif dan etos kerja yang tinggi. sehingga memberikan hasil optimal, serta membenahi system manajemen dan birokrasi yang membawa dampak terhadap efisiensi dan efektifitas kerja.

Dengan semangat Otonomi Daerah Dewan pendidikan Kabupaten/ kota dapat berfungsi menjadi jembatan akselerasi dan harmonisasi agar potensi unggulan daerahnya siap bersaing disertai dukungan kompetensi SDM setempat dengan demikian human capital bisa dibangun dengan sebaik-baiknya.

## Referensi

1. Syafri Mangku Prawira , Mutu Hasil Karena Mutu SDM , MSDM Mutu.
2. Roswari, Kualitas =Kekuatan SDM
3. Admin, Membangun Standarisasi Kompetensi Pendidikan Dalam Peningkatan Kualitas Lulusan.
4. Suara Karya,2009, Mutu SDM Faktor Penentu Peningkatan Daya Saing Bangsa Gerakan Peningkatan Produktivitas.
5. Milkovich,George T danBoudreau, John W.(1997), Human Resource Management.Richard D. Irwin
6. Sakernas BPS 2004 – 200, <http://www.bps.go.id/>
7. Asnaini,Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah: Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam, Jurnal Ekonomi Islam, Vol.II No.1, Juli 2008.
8. Bernardin, HJohn and Russell, Joice.E.A.(1993), Human Resource Management An Experiential Approach, International Edition, McGraw-Hill Book Co., Singapore